

2019년 주요 업무 보고

2019. 2

보고순서

I	일반현황	1
---	------	---

II	정책목표와 전략	5
----	----------	---

III	2019년 주요업무 계획	7
-----	---------------	---

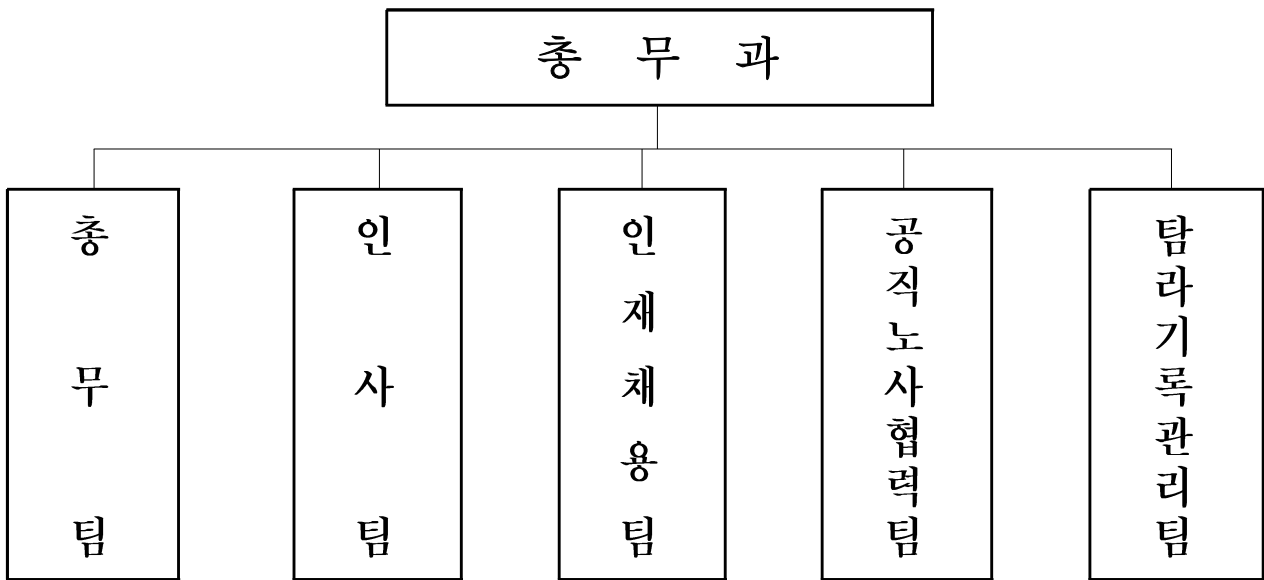
IV	도정질문·답변 추진상황	15
----	--------------	----

V	2018년 행정사무감사 지적사항 처리결과	29
---	------------------------	----

I. 일반현황

1 기구 및 정·현원

* 기구



* 인력 : 정원 55명 / 현원 51명

(단위 : 명)

구분	계	도지사	행정부지사	정무부지사	4급	5급	6급이하	연구지도	행정별정	전문경력관	
총무과	정원	55	1	1	1	2	5	38	1	5	1
	현원	51	1	1	1	2	5	36	1	3	1
	증감	△4	-	-	-	-	-	△2	-	△2	-

※ 청원경찰 28명, 공무원 16명 미포함

2 주요 기능

총무팀

- 주요 의전 및 국경일 등 행사계획 수립·시행
- 공무원 복지, 복무제도, 보안업무, 직장교육 등

인사팀

- 공무원 승진·전보·파견, 연간 인사운영계획수립 등 인사운영
- 공무원 인사제도 개선·발굴 등

인재채용팀

- 지방공무원 임용시험 시행계획 수립 시행
- 지방공기업 및 출자·출연기관 직원 통합 채용시험 공동실시 등

공직노사협력팀

- 공무원 및 공무직 노동조합 단체·임금교섭 및 협약체결
- 공무직 인사, 복무·복지, 노무관련 업무 지원 등

탐라기록관리팀

- 기록물 관리 및 문서고, 종합자료센터, 제주지방자치사료관 운영
- 정보공개, 공인관리, 문서 분류 및 배부, 우편물 관리

3 재정 현황

1 총괄

(단위 : 백만원)

구분	2019년 (A)	2018년 (B)	증감액(A-B)
총무과	100,275	105,583	△5,308

2 주요사업 현황

(단위 : 백만원)

구분	2019년 (A)	2018년 (B)	증감액(A-B)
합계	100,275	105,583	△5,308
의전 및 도정 시책 업무 추진	908	1,177	△269
활기찬 직장 분위기 조성	5,956	5,745	211
합리적인 사 운영 체계 구축	1,381	1,535	△154
공정한 인재 채용 시스템 확립	983	445	538
기록물 관리	525	205	320
노사 협력적 파트너십 구축	1,576	1,479	97
행정 운영 경비	88,946	94,997	△6,051

Ⅱ. 정책목표와 전략

총 무 과

목 표 미래 제주를 위한 도민중심 · 성과중심 공직 혁신 추진

전 략 과 제	실 행 계 획
<p style="text-align: center;">워라벨(Work-life balance) 문화, 열린소통으로 공직혁신</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 열심히 일하는 공직자를 위한 복지혁신 추진 ■ 복무관행 개선 등 근무혁신을 통한 워라벨 지향 ■ 현장중심의 일체감 있는 소통 및 행정효율성 제고
<p style="text-align: center;">일과 성과 중심의 인사운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 내 · 외부 개방 인사제도로 공직 전문성 강화 ■ 인사혁신 제도 후속조치 등 기틀 마련 ■ 열심히 일하는 직원이 우대받는 인사시스템 운영
<p style="text-align: center;">인재채용 및 성과창출을 위한 공정한 채용문화 정착</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지방공무원 신규채용 등 공공부문 일자리 창출 ■ 사회적 약자 및 기술 분야 전문 인력 채용 추진 ■ 공공기관 직원 통합 채용시험 공동실시 추진
<p style="text-align: center;">협력과 상생의 건전 노사문화 운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 소통과 협력의 노사간 상호존중 동반관계 구축 ■ 체계적 노무관리 추진 및 노사분쟁 예방 ■ 법과 원칙에 의한 공무원 등 효율적 인력관리
<p style="text-align: center;">투명한 행정정보 공개 및 기록물의 체계적 관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 투명한 행정정보 공개로 도민의 알권리 충족 ■ 기록물의 체계적 관리를 통한 행정기록 보존 강화

Ⅲ. 2019년 주요업무 계획

1. 일과 삶의 균형, 열린소통을 위한 공직혁신 추진 9

2. 열린 공직사회, 일과 성과중심의 인사혁신 추진 10

3. 공공부문 우수인재 선발을 위한 공정한 채용시스템 구축 11

4. 노사가 함께 공감하는 협력과 상생의 건전 노사문화 구현 12

5. 행정정보 공개 강화 및 기록물의 체계적 관리 13

- 공직의 장시간 근로문화 개선과 복지여건 확충 등 일과 삶의 균형(Work-life balance) 확보로 도민 행정서비스 향상에 기여
- 현장중심의 열린소통 및 행정의 효율성 제고를 위한 공직혁신 강화

□ 추진방향

- 일과 가정의 양립을 위한 다양한 워라밸 근무환경과 복무관행 개선 등 행정의 효율성 제고를 위한 행정혁신 추진
- 일체감 있는 공직 내부협업 체계 및 도민 소통강화 추진

□ 추진계획

- **열심히 일하는 공직자를 위한 인프라 확충 등 복지혁신 추진**
 - 휴게, 의료치유, 육아시설 등 건강관리 및 소통·휴식 공간 지원시설 확충
 - * 어린이집 확충, 의무실 기능 확대, 휴게공간(탁구장 등) 신설, 복지시설 Wifi 설치 등
 - 열심히 일하고 성과 공직자에 대한 포상휴가 적극 적용 등
- **일할 때 일하고 쉴 때 쉬는 워라밸 직장 문화 정착 노력**
 - 모성보호시간 확대, 배우자 출산휴가 5일 연장, 자녀돌봄 휴가 사유 확대 및 가족돌봄 휴가 신설 추진
 - 육아휴직 연장시 복지포인트 추가 부여 등
 - * 지방공무원 복무규정 개정('18. 12.18.)에 따른 조례(지침) 개정('19. 5월)
- **복무관행 개선 등 행정의 효율성 제고를 위한 행정혁신 추진**
 - 야간, 주말 등 관행적이고 불필요한 근무개선(초과근무 총량관리 등) 추진
 - 유연근무제 활성화와 권장연가제(연가 축진제, 미보상) 도입 추진

* 직원 복지의 법령준수, 균형적 추진을 위한 복무관리 강화

- 직원 복무·복지추진에 대한 개인별 복무관리, 공무국외여행 보고 철저 등

○ 내부협업, 현장중심의 일체감 있는 소통강화 중점 추진

- 공직단체, 실무직원, 동호회 등 정례·수시 간담회(의견수렴·반영)
- 뜻깊은 기념행사를 도민이 직접 참여하는 행사로 개최하여 자긍심 고취
 - * 제100주년 3·1절 기념행사, 제71주년 4·3 추념식, 제74주년 광복절 경축식 등

2 열린 공직사회, 일과 성과중심의 인사혁신 추진

- 민선7기 도민중심 인사혁신 추진으로 공직의 전문성과 경쟁력 강화
- 공정한 인사관리로 도민이 신뢰하는 일과 성과중심의 인사제도 정착

□ 추진방향

- 민선7기 도민중심 인사혁신 기본계획 과제별 단계적 추진
- 우수인재 발탁, 일과 성과중심의 보직 및 승진인사 정착

□ 추진상황

- 민선7기 인사혁신 의견수렴 및 기본계획 수립: '18. 12월

* 개방형·공모직위 운영, 성과상여금 등 기준 마련, 격무부서 발굴, 교류·파견 개선 등

□ 추진계획

- 공직 전문성 강화를 위해 공직 내·외 개방 인사제도 운영

- 개방형직위 지속 운영으로 공직 전문성 확보(34개 직위)
- 공직내부 경쟁력 강화를 위한 공모직위 지정 운영

- 인사혁신 제도 시행을 위한 후속조치 등 기틀 마련

- 인사 특례제도 활용, 인사혁신 기틀마련을 위한 조례·규칙 등 개정 추진

* 임용조례, 인사규칙, 평정규칙 등

- 일과 성과중심의 보직관리와 관리자 역량 중심 승진 인사 추진

- 6급 이하 공무원 사기진작과 일하는 직원이 우대받는 인사시스템 운영

- 성과옵션 확대 및 성과상여금 지급기준 등 개선 추진
- 현안·격무·기피부서 지정 발굴 우대, 인사교류·파견제도 개선 추진

3 공공부문 우수인재 선발을 위한 공정한 채용시스템 구축

- 민선7기 공공부문 일자리 확대정책과 연계, 지방공무원 신규채용 추진
- 공공기관 통합 채용시험 공동실시로 채용의 공정성신뢰성 구축 원년 실현

□ 추진개요

- 공공부문 일자리 창출을 위한 지방공무원 신규채용 확대 추진
- 공정한 채용문화 확산을 위한 ‘공공기관 직원 통합 채용시험’ 공동실시

□ 추진상황

- 2018년도 지방공무원 신규채용 추진: 총 419명
 - 일반직, 연구·지도직 등(309명), 개방형직위 및 임기제(82명)
 - 장애인·저소득층(9명), 고등학교 졸업자·국가유공자(19명)
- 공공기관(지방공사 및 출자출연기관) 직원 통합 채용시험 공동실시 추진
 - 추진계획 수립, 업무협약 체결(도 ↔ 16개 공공기관)

□ 향후 추진계획

- 2019년도 지방공무원 임용시험을 통한 신규채용 추진(480명 내외)
 - 퇴직·휴직 등 예상결원인력 대비 충원비율 확대
- 사회적 약자 공직 진출 및 기술 분야 전문 인력 채용 추진
 - 장애인, 저소득층, 고졸자, 취업보호대상자 등 채용 지속 추진
 - 경력경쟁임용시험을 통한 전문 인력 채용 확대로 행정의 전문성 강화
- 공공기관 직원 통합 채용시험 공동실시 추진
 - 시험시기: 상·하반기 각 1회(필기시험 4월, 10월)
 - 대상기관: 상반기(3개 지방공사), 하반기(출자·출연기관까지 확대)

4 노사가 함께 공감하는 협력과 상생의 건전 노사문화 구현

- 소통과 상호신뢰가 바탕이 되는 동반적 공직 노사관계 정립
- 관계개선 대화채널 확대 및 효율적 노무관리로 업무역량 강화

□ 추진방향

- 직원 업무역량 강화로 노사갈등 최소화를 위한 예방적 노무관리
- 공무직·기간제근로자 정기 실태점검 등을 통한 효율적 인력운용

□ 추진계획

- 소통과 협력의 노사 간 상호존중 동반관계 구축
 - 공무원·공무직 노조와의 공정한 임금·단체협약 추진
 - 공무원·공무직 단체협약(2년 주기), 공무직 임금협약(1년 주기)
 - 노사 정례간담회(분기), 노사발전협의회 운영(반기, 자유토론)
 - 직원 고충해결과 다양한 의견수렴으로 양질의 도민 행정서비스 제공
- 노무상담센터 운영 등을 통한 노사분쟁 사전예방
 - 공직노무상담센터 지속 운영(현장방문, 유무선, e-메아리 등) 및 피드백
 - 실무자 및 관리자의 전문성 강화를 위한 노무관리 역량교육 강화
- 공무직·기간제 근로자의 복무관리 강화와 사기진작 방안 지속 강구
 - 정기 실태(복무)점검으로 합리적 인력재배치 및 복무관리 강화
 - 임금·복무 등 최적의 근로환경 제공과 차별요인 해소 노력
 - 직원들의 업무능력 향상을 위한 직무 및 자체 노무관련 교육 확대
- 건전 공직문화 조성을 위한 노사협력사업 등 행·재정 지원 강화
 - 봉급우수리 모금, 취약계층 돕기 노사합동 봉사활동 적극 추진
 - 노사합동 워크숍 등 노사협력사업 및 중앙부처 노무교육 지원 등

5 행정정보 공개 강화 및 기록물의 체계적 관리

- 행정정보의 공개 확대로 국민의 알권리 충족 및 투명한 도정구현
- 기록물의 체계적 보존관리를 통한 지식자료 활용 기반 강화

□ 추진방향

- 국민중심의 행정정보 공개 확대 및 비공개 문서 재분류 공개 추진
- 기록물의 전자적 관리 강화 및 부서보유 기록물의 체계적 관리

□ 추진상황

- 원문공개율(79.8%, 정보공개포털 기준) 향상 및 수요자 중심의 사전공표 추진
- 기록물 이관(전자 2,176,602건, 비전자 12,206권) 및 지도점검(88개 부서)

□ 추진계획

- 국민 알권리 충족을 위한 행정 정보공개 확대 강화
 - 사전정보 지속 발굴 및 내실화 추진(주기·시기별 현행화 점검)
 - 원문정보 비공개 문서 재분류 검토 및 공개전환 추진
- 체계적인 기록물관리 및 비전자기록물의 전자적 관리 기반 강화
 - 부서 기록물 등록 및 기록관리 실태 지도점검, 기록관리 우수부서 시상
 - 보존기간 준영구 이상 종이기록물의 원문DB 추진을 통한 열람서비스 강화
- 민간기록물 수집 및 정리, 수집자료의 전시 등 사료관 전시기능 강화
 - 수집 민간기록물(3,524점) 정리 및 목록 재정비
 - 기록문화 확산을 위한 프로그램 운영 및 기획전시(찾아가는 사료관) 추진
- 종합자료센터 소장 자료의 안전한 보존과 활용 강화
 - 소장 자료의 체계적 분류(십진분류법에 따른 분류정보(Marc) 입력)
 - 보존가치 및 활용도가 낮은 소장자료 처분 및 신규도서 구입
 - 종합자료센터 책배달 서비스를 통한 이용활성화

IV. 도정질문·답변 추진상황

1 현 황

(2019년 1월말 현재)

질의일자	소관별	추진상황				비고
		계	추진완료	추진중	추진불가	
소 계		11	10	1	-	
제364회 제1차 정례회	총무과	5	5	-	-	
제366회 제2차 정례회	총무과	6	5	1	-	

추진완료 (10건)

질의일자	질의의원	질문내용	소관부서	비고
2018.9.4	고태순의원	◦ 개방형 직위를 확대한 이유는?	총무과 (인사팀)	
2018.9.4	고태순의원	◦ 개방형 36개의 직위 선정 기준은?	총무과 (인사팀)	
2018.9.4	고태순의원	◦ 개방형 직위 응모자의 전문성 증명 방안은?	총무과 (인재채용팀)	
2018.9.4	고태순의원	◦ 공직중 전문 직렬이 있는 분야까지 외부에서 전문가를 찾는 것은 공직 내부의 전문성을 인정하지 않는 것인자?	총무과 (인사팀)	
2018.9.4	박원철의원	◦ 일반임기제 공무원의 전문경력관 전환에 대한 도정의 견해	총무과 (인사팀)	

질의일자	질의의원	질문내용	소관부서	비고
2018.11.16	강성의의원	◦ 공직자에 대한 성범죄 징계처분이 제대로 이뤄져야 함	총무과 (인사팀)	
2018.11.16	김희현의원	◦ 선거공신 위주 개방형 직위 채용상의 문제점	총무과 (인재채용팀)	
2018.11.16	송창권의의원	◦ 제주특별자치도 개방형직위 공모 시행 운영이 도정 인사발전에 이바지하고 있는지	총무과 (인사팀)	
2018.11.19	좌남수의의원	◦ 공무원 유관기관 파견 문제점 및 개선방안	총무과 (인사팀)	
2018.11.19	좌남수의의원	◦ 주민 중심 행정을 위한 읍면동장 개방형 직위 도입 방안	총무과 (인사팀)	

추진중 (1건)

질의일자	질의의원	질문내용	소관부서	비고
2018.11.19	좌남수의의원	◦ 지역인재 채용 및 사회적 약자를 대상으로 한 특별채용 확대방안에 대하여	총무과 (인재채용팀)	

2

도정질문·답변별 추진상황

[2019년 1월말 현재]

질문시기	제364회 제1차 정례회 제2차 본회의	2018년 9월 4일
질문의원	보건복지안전위원회	고태순의원
제 목	개방형 직위를 확대한 이유는 ?	
질문요지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인사의 기본은 실력, 투명성, 공정성임. ○ 개방형직위 확대가 공정성의 가치를 보일 수 있는지 우려됨. ○ 이번 조직개편에서 개방형직위를 과다하게 확대한 이유는 무엇인지 ? 	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개방형직위는 5급이상 직위의 10%까지 지정할 수 있음. 5급 이상 직위 420명이므로 42명까지 지정 가능 ○ 공직혁신을 위해서는 가급적 개방형을 많이 활용토록 하고 있음 	
추진내용 및 향후계획	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진현황 <ul style="list-style-type: none"> - 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위해 공직 내·외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 경우 개방형 직위로 지정 운영 - 조직개편 시 개방형 직위 확대 지정 · 민선7기 공직혁신 및 도민소통·공보기능, 4차 산업혁명의 선제적 대응, 전문성이 필요하여 개방형직위 지정 요구가 많았던 복지 분야 등 ※ 개방형직위 지정 현황(행정시 도의회 제외) <ul style="list-style-type: none"> · 조직개편 전: 15개 직위(2급 1, 3급 2, 4급 7, 5급 5) · 조직개편 후: 34개 직위(3급 4, 4급 12, 5급 18) ○ 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> - 공개모집 공고 등 법령에 따른 채용 절차에 의거 우수인재에 기회를 제공하여 공정하게 채용·임용 	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

질문시기	제364회 제1차 정례회 제2차 본회의	2018년 9월 4일
질문의원	보건복지안전위원회	고태순의원
제 목	개방형 36개의 직위 선정 기준은 ?	
질문요지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개방형은 IT분야 등 전문분야에 제한적으로 실시하겠다고 전공노간담회시 밝혔음 ○ 개방형직위가 전문가 진단 또는 내부 공감대를 형성하고 기준을 수립하고 추진하고 있는지 ? 	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개방형은 내·외부 경쟁 채용방식이며, 외부인 경우 고학력·고스펙 보유자이나, 내부인 경우 실제로 일하는 능력이 더 클 수 있으므로 불이익이 없도록 전공노에서 요청한 사항임. 	
추진내용 및 향후계획	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민선7기 개방형직위 지정현황 <ul style="list-style-type: none"> - 도정 도민소통·홍보기능 강화 <ul style="list-style-type: none"> · 소통혁신정책관, 공약정책관리팀장, 혁신행정팀장 · 홍보콘텐츠팀장, 메세지팀장 - 4차 산업혁명에 선제적 대응 및 미래전략 구체화를 위한 전문분야 <ul style="list-style-type: none"> · 미래전략국장, 미래전략과장, 디지털융합과장 미래전략팀장, 스타트업팀장, 스마트시티팀장, 융합사업팀장 - 성평등 정책, 복지 등 전문분야 <ul style="list-style-type: none"> · 보건복지여성국장, 장애인복지자광, 성평등정책관, 도시디자인담당관 등 ○ 향후 계획 <ul style="list-style-type: none"> - 개방형직위 임용시 직급별 학력, 자격증, 공무원·민간경력에 따른 내·외부 공모를 통하여 서류전형·면접시험을 거쳐 공정하게 추진 - 선발시험 결과 비슷한 수준에 있다고 한다면 가능한 내부직원 또는 지역인재를 활용해 나갈 계획임 	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

[2019년 1월말 현재]

질문시기	제364회 제1차 정례회 제2차 본회의	2018년 9월 4일
질문의원	보건복지안전위원회	고 태 순 의원
제 목	민선7기 조직개편에 따른 개방형직위 확대와 관련	
질문요지	○ 개방형 직위 응모자의 전문성 증명 방안은?	
소관부서	총무과 인재채용팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	○ 도 인사위원회에서는 개방형직위 선발시험위원회를 구성, 서류전형과 면접시험을 통해 개방형직위 응모자의 응시분야에 대한 전문가적 능력 등 적격여부를 심사하고 있음. 그리고 선발시험결과에 대하여 인사위원회에서 임용후보자의 추천순위를 결정하고 있음	
추진내용 및 향후계획	<p>○ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 선발시험위원회 구성(인사위원회): 임용예정직위별 5명 - 선발시험 실시(선발시험위원회) <ul style="list-style-type: none"> · 서류전형: 응시자의 제출서류에 의하여 임용자격요건 심사 · 면접시험: 5가지 항목의 평가요소를 심사하여 응시자의 적격여부 판단 ※ 응시분야에 대한 전문가적 능력, 전략적 리더십, 변화관리 능력, 조직관리 능력, 의사전달 및 협상능력 - 선발시험결과 통보(선발시험위→인사위): 임용예정직위별 2~3명 - 임용후보자 추천(인사위→도지사): 임용예정직위별 2~3명 - 임용(도지사) <p>○ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> - 개방형직위 선발 시 선발시험위원회 구성·운영 	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input type="checkbox"/> 답변시종결 <input checked="" type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

[2019년 1월말 현재]

질문시기	제364회 제1차 정례회 제2차 본회의 2018년 9월 4일
질문의원	보건복지안전위원회 고태순의원
제 목	공직 중 전문 직렬이 있는 분야까지 외부에서 전문가를 찾는 것은 공직 내부의 전문성을 인정하지 않는 것인지 ?
질문요지	○ 공직내 전문직렬까지 외부에서 수혈하겠다는 것은 내부의 인력·전문성을 믿지 못하기 때문임. ○ 특히 사회복지분야 인 경우 그 분야의 공무원들의 사기를 떨어뜨리고 있음. 외부 수혈시 승진도 정체되며, 보건복지여성국장은 보건·복지·여성 등 총괄, 컨트롤해야 하는 자리로 외부전문가 필요성에 의문이 듭
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)
답변요지	○ 보건복지국장인 경우 선거과정에서 복지단체·복지분야에서 개방형으로 요구하였고, 모든 후보가 개방형으로 공약했으며 공약실천으로 하였음. ○ 개방형은 내부 연공서열·승진관행을 뛰어넘는 효과가 있으며, 직급을 떠나 공직내부 경쟁을 더 촉진시키고 인사혁신을 이룰 수 있음
추진내용 및 향후계획	○ 추진현황 - 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위해 공직내·외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 경우 개방형 직위로 지정 운영 - 개방형직위 지정 현황(행정시 도의회 제외) : 34개 직위(3급 4, 4급 12, 5급 18) · 임용 현황 : 33명(3급 4, 4급 12, 5급 17) ※`19.1.31기준 → 일반임기제 임용 : 28명(3급 4, 4급 10, 5급 14) → 경력직 공무원 임용 : 5명(4급 2, 5급 3) ○ 향후 계획 - 전문성과 경쟁력 강화를 위하여 공직 내·외부 공개경쟁을 통해 개방형 직위 적격자 임용
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가

질문시기	제364회 제1차 정례회 제1차 본회의	2018년 9월 4일
질문의원	환경도시위원회	박원철 의원
제 목	일반임기제 공무원의 전문경력관 전환에 대한 도정의 견해	
질문요지	○ 일반임기제 공무원의 전문경력관으로 전환에 대한 도정의 견해는?	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	<p>○ 전문경력관은 순환보직이 곤란하거나 장기 재직 등이 필요한 특수 업무에 종사하는 공무원으로,</p> <p>○ 일반임기제 공무원의 채용목적, 수행하는 업무의 성격 등이 전문경력관 직위에 부합하고, 해당 직위 결원이 발생할 경우에는 전문경력관 채용 절차를 거쳐 임용할 수 있도록 해 나가겠음.</p>	
추진내용 및 향후계획	<p>○ 추진 현황(`19.1.31일 기준)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일반임기제 임용 현황 : 107명 * 전문기술이 요구되거나 임용관리에 특수성이 요구되는 경우 일정기간을 정하여 근무하도록 하는 공무원 - 전문경력관 임용 현황: 10명 * 순환보직이 곤란하거나 장기 재직 등이 필요한 특수업무(사진·영상 촬영, 농기계 교육·수리, 비상대비 및 화생방 요원 등)에 종사하는 공무원 <p>○ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지방전문경력관은 「지방전문경력관 규정」에 의거 지정·임용되는 공무원으로 - 일반임기제의 업무 성격 등이 전문경력관 직위에 부합하고, 해당 직위 결원이 발생하는 경우 전문경력관 채용절차를 거쳐 임용 	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

[2019년 1월말 현재]

질문시기	제366회 제2차 정례회 제3차 본회의	2018년 11월 16일
질문의원	환경도시위원회	강성의 의원
제 목	성평등 제주 몇점?	
질문요지	○ 공직자에 대한 성범죄 징계처분이 제대로 이뤄줘야 함	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	○ 성범죄에 대한 엄정한 징계처분을 기해 나가도록 하겠음.	
추진내용 및 향후계획	<ul style="list-style-type: none"> ○ 감사위원회 성희롱·성폭력 징계처분 요청시 엄정한 징계처분 ○ 성희롱, 성폭행 발생 사실 확인 시 성희롱·성폭력 고충상담원과 연계 처리 <ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 또는 성폭행 발생 사실이 확인 시 분리조치 등 ○ 성범죄 징계처분시 근평 감점, 성과평가시 최하위등급 부여 등 <p>※ 「성희롱·성폭력 근절을 위한 지방공무원 인사관리 지침」('18.11.27.) 철저 적용</p>	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

질문시기	제366회 제2차 정례회 제3차 본회의	2018년 11월 16일
질문의원	교육위원회	김희현 의원
제 목	1. 개방형 직위 채용 관련	
질문요지	○ 선거공신 위주 개방형 직위 채용 상의 문제점	
소관부서	총무과 인재채용팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	○ 선거공신을 임용하기 위해 개방형직위를 지정한 것은 결코 아니며 도민을 최우선에 두고 민선7기 제주도정을 운영하고자 개방형직위를 확대하고, 관련 규정에 따라 공정하게 채용함	
추진내용 및 향후계획	<p>○ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 민선7기 개방형직위 확대: 15개 직위 → 34개 직위 · 도민과의 소통을 강화하고, 전문성이 필요한 분야, 도민관점에서 민간과의 경쟁을 통해 공직혁신을 추진하고자 개방형 직위 확대 - 선발시험위원회 구성(인사위원회): 임용예정직위별 5명 - 선발시험 실시(선발시험위원회) · 서류전형: 응시자의 제출서류에 의하여 임용자격요건 심사 · 면접시험: 5가지 항목의 평가요소를 심사하여 응시자의 적격여부 판단 ※ 응시분야에 대한 전문가적 능력, 전략적 리더십, 변화관리 능력, 조직관리 능력, 의사전달 및 협상능력 - 선발시험결과 통보(선발시험위→인사위): 임용예정직위별 2~3명 - 임용후보자 추천(인사위→도지사): 임용예정직위별 2~3명 - 임용(도지사) 	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input type="checkbox"/> 답변시종결 <input checked="" type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

질문시기	제366회 제2차 정례회 제3차 본회의	2018년 11월 16일
질문의원	교육위원회	송창권 의원
제 목	제주특별자치도 개방형 직위 공모 시행 운영이 도정 인사 발전에 이바지 하고 있는지	
질문요지	○ 개방형직위 도입 이후 공직사회에 어떠한 변화가 있었는지, ○ 개방형 직위 공모에는 원칙적으로는 동의하나 운영상 불합리한 면은 도민들이 납득해야 함. 선거직후 시행된 개방형 직위 공모는 도지사 사적 이익을 달성하기 위한 수단으로 전략한다는 우려를 보이고 있어 이에 대한 의견은?	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	○ 과거 공무원만의 전유물로 인식되었던 관리직공무원에 대하여 시대적 상황변화와 민간분야 전문가들을 공직에 진입시켜 공직사회의 경쟁력을 높이고, 대국민서비스를 강화하려는 것임.	
추진내용 및 향후계획	<p>○ 개방형 직위 임용 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위해 공직내·외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 경우 개방형 직위로 지정 운영 - 개방형직위 지정 현황(행정시 도의회 제외) : 34개 직위(3급 4, 4급 12, 5급 18) · 임용 현황 : 33명(3급 4, 4급 12, 5급 17) ※`19.1.31기준 <ul style="list-style-type: none"> → 일반임기제 임용 : 28명(3급 4, 4급 10, 5급 14) → 경력직 공무원 임용 : 5명(4급 2, 5급 3) <p>○ 관리직공무원에 대하여 민간분야 전문가들을 공직에 진입시켜, 공직사회의 경쟁력 향상, 도민 서비스 강화 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2년간 기간을 정하여 임용한 후, 근무성과 평가후 연장여부 판단 	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

질문시기	제366회 제2차 정례회 제3차 본회의	2018년 11월 19일
질문의원	행정자치위원회	좌남수 의원
제 목	공무원 유관기관 파견 문제점 및 개선방안에 대하여	
질문요지	○ 공무원 유관기관 파견 문제점 및 개선방안	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	○ 과거 관행적으로 시행해오던 공로연수 6개월전 실국장급 고위직 유관기관 파견문제에 대해 공감 ○ 민선7기 출범하면서 일률적으로 실시했던 파견은 원칙적 폐지	
추진내용 및 향후계획	○ 2018년 하반기 인사시부터 일률적인 실국장급 파견 금지 - 다만, 도의회와의 인사교류상 불가피한 고위급 1명과, 본인 희망에 의해서 1명 파견(제주국제컨벤션센터) ○ 향후 과장급 이하 파견인 경우 - 기관의 요청과 도정업무 협력 차원에서 해당기관*과 협의하면서 꼭 필요하여 불가피하다고 판단될 경우**에 한해서 파견 * 감귤출하연합회, 4·3평화재단, 여성가족연구원 등 ** 설립초기 조직운영 안정화, 보조금 적정집행·관리, 인건비 절감 등	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input checked="" type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

[2019년 1월말 현재]

질문시기	제366회 제2차 정례회 제3차 본회의	2018년 11월 19일
질문의원	행정자치위원회	좌남수 의원
제 목	주민 중심 행정위한 읍면동장 개방형 직위 도입 방안에 대하여	
질문요지	○ 주민 중심 행정을 위한 읍면동장 개방형 직위 도입 방안	
소관부서	총무과 인사팀 (답변자 : 도지사)	
답변요지	○ 개방형 직위는 공직사회의 경쟁력 강화를 위해서 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위하여 필요한 직위를 선정해서 운영 중	
추진내용 및 향후계획	<p>○ 지방자치단체의 개방형직위 운영 등에 관한 규정(대통령령)이나 도 임용조례에 따르면 5급이상 직위의 10% 범위내에서 지정할 수 있도록 하고 있음에 따라 읍면동장인 경우도 지정은 가능</p> <p>- 다만, 읍면동장의 경우에는 특정 분야의 전문성 보다는 다양한 행정경험을 바탕으로 한 종합행정 관리능력도 중요</p> <p>○ 읍면동장 임용권자인 행정시장과 협의를 통해 검토 추진</p>	
처리구분	<input type="checkbox"/> 추진중 <input checked="" type="checkbox"/> 추진완료 (<input type="checkbox"/> 답변시종결 <input checked="" type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가	

질문시기	제366회 제2차 정례회 제3차 본회의 2018년 11월 19일
질문의원	행정자치위원회 좌남수 의원
제 목	3. 지역인재 채용 및 사회적 약자를 대상으로 한 특별채용 확대방안에 대하여
질문요지	○ 지역인재 채용 및 사회적 약자를 대상으로 한 특별채용 확대방안
소관부서	총무과 인재채용팀 (답변자 : 도지사)
답변요지	○ 매년 지역인재 및 사회적 약자를 대상으로 한 특별채용을 추진하고 있음
추진내용 및 향후계획	<p>○ 지역인재 채용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역인재 선발시험을 2008년부터 꾸준히 시행하고 있으며, 현재까지 총 21명을 채용하였음 - 앞으로 어학성적 등 추천 자격을 완화하는 방안을 검토해 지역인재 채용 확대를 적극 추진해 나가겠음 <p>○ 사회적 약자 채용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 장애인 및 저소득층: 구분모집으로 매년 공채 선발예정인원의 일정 비율(장애인 6%, 저소득층 2%)을 사회적 약자로 채용 · 장애인은 정원의 3.5%를 고용하도록 규정되어 있으나 우리 도는 한국장애인고용공단과의 협약을 통해 6%까지 확대 채용 중 - 고졸9급(경채): 매년 4명씩 선발 - 국가유공자: 법정채용 의무인원(특별채용 대상 직렬 정원의 15%) 채용 완료 - 앞으로도 사회적 약자의 공직 진출을 적극 추진해 나가겠음
처리구분	<input checked="" type="checkbox"/> 추진중 <input type="checkbox"/> 추진완료 (<input type="checkbox"/> 답변시종결 <input type="checkbox"/> 계속추진) <input type="checkbox"/> 추진불가

V. 2018년 행정사무감사 지적사항 처리결과

1 현 황

(2019년 1월말 현재)

소관별	추진상황				비고
	계	완결	추진중	추진불가	
총 무 과	9	6	3	-	

2 목 록

(2019년 1월말 현재)

연번	시정 및 처리 요구사항	추진상황
1	민선7기 개방형 직위 채용자에 대해 누구나 수공할 수 있는 전문가를 임용할 수 있도록 할 것	완 결
2	공무원 소청 인용률 감소를 위해 부당한 징계가 되지 않도록 신중하고 합리적인 처분을 내릴 것	완 결
3	공무직 직원들의 사기진작을 위해 처우를 개선할 것	추진중
4	도서특보에 대한 제도적 개선방안을 마련하기 바람	완 결
5	서울본부 인사와 관련해서 인사에 대해 합리적 의심이 제기되지 않도록 공정한 인사관리가 필요함	완 결
6	특별승진 대상자들에 대해 공직사회 불만이 없도록 공정하게 실시할 것	완 결
7	탐라기록관리 관련 전문 전담직원 채용 확대할 것	추진중
8	공공근로 등 비정규직 문제에 대해 좀 더 관심을 갖고 개선 바람	추진중
9	장애인, 저소득층, 국가유공자 등에 대한 공직채용 등 배려를 확대할 것	완 결

3

행정사무감사 지적사항 추진상황

시정 및 처리요구사항	담당부서 : 총무과 (☎) 710-6221
1. 민선 7기 개방형 직위 채용자에 대해 누구나 수공할 수 있는 전문가를 임용할 수 있도록 할 것	
처 리 결 과	
<p><input type="checkbox"/> 추진상황</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 개방형직위 선발시험위원회는 임용예정직위별로 5인 이상으로 구성하고 관련된 분야에 관한 경험과 지식이 풍부한 자나 채용·면접 등 시험에 관한 경험과 지식이 풍부한 사람으로 하되, 민간위원(국·공립 대학의 교원 포함)을 3분의 2이상으로 하고 있음 ○ 선발시험은 서류전형과 면접시험으로 진행하고, 임용자격요건을 갖춘 사람은 모두 적격성심사를 받도록 하고 있음 ○ 선발시험위원회에서는 적격자를 선발하여 인사위원회로 통보하고, 인사위원회에서는 우선순위를 정하여 임용권자에게 추천하면 그 중에서 임용권자가 최종 임용하는 등 엄격한 기준을 가지고 공정하게 운영해 나가고 있음 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 누구나 수공할 수 있는 전문가 채용을 위해 앞으로도 선발시험위원회 위원의 공정성 및 전문성 확보를 위해 노력하겠음 	
처리상황	완결 (○), 추진중 (), 추진불가 ()

시정 및 처리요구사항

담당부서 : 총무과

(☎) 710-6211

2. 공무원 소청 인용률 감소를 위해 부당한 징계가 되지 않도록 신중하고 합리적인 처분을 내릴 것.

처 리 결 과

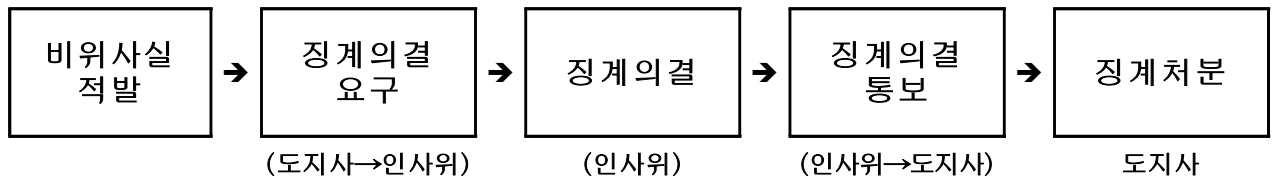
최근 3년간 공무원 징계 관련 소청 현황

(단위: 건)

연도별	소청 제기	취하	각하	기각	취소	변경	무효 확인	기타	비고
2015	5			2		3			
2016	1					1			
2017									

※ 특정직, 행정시 제외

공무원 징계 절차



※ 징계처분 불복 시 「지방공무원법」 제67조제2항에 의거 30일 이내 관할 소청심사위원회 심사 청구 가능

향후계획

○ 해당 공무원이 징계처분 결과에 수긍이 갈 수 있도록 절차 이행 시 충분한 소명 기회를 제공하는 등 부당한 징계가 되지 않도록 노력 하겠음.

처리상황

완결 (○), 추진중 (), 추진불가 ()

시정 및 처리요구사항	담당부서 : 총무과 (☎) 710-6271		
3. 공무원 직원들의 사기진작을 위해 처우를 개선할 것			
처 리 결 과			
<input type="checkbox"/> 공무원 처우개선 추진상황 <ul style="list-style-type: none"> ○ (명칭 변경) 근로자 명칭을 ‘공무원’으로 변경 → 자공심 고취(2014) ○ (임금 향상) 지속적인 임금인상으로 현재 공무원에 준하는 보수 지급 <ul style="list-style-type: none"> * 최근 3년간 공무원 보수액 연간 평균 5.3% 상승 (공무원 3.4% 상승) * 공무원 초임 보수: 9급 공무원 1호봉 대비 ‘11년 86% → ‘18년 103.2% ○ (기 타) ‘12. 10. 30. 모범근로자 포상 운영규정 제정 등 <ul style="list-style-type: none"> * ‘13년부터 근무 우수자 포상금 지급(매년 상위 3%, 월 5만원), 인재개발원 교육훈련 균등 참여기회 제공, 공무원 해외연수 추진(매년 약 30명) 등 ○ 2018년 추진실적 <ul style="list-style-type: none"> • ‘18년 임금협상에 의한 처우개선(생활임금 반영 등) <ul style="list-style-type: none"> * 기본급 3.5% 인상, 조정수당 직종별 2천원~32천원 인상, 장기근속수당 만 5년 이상 등급차간 15천원으로 인상, 군경력 가산 등(42억) * 생활임금(시급): 2017(8,420원), 2018년(8,900원), 2018년(9,700원) • ‘18년 1회 추경시 국비 공무원 생활임금 보전(4억), 복지포인트 및 건강검진비 지원 반영(5억) <ul style="list-style-type: none"> * 맞춤형 복지포인트(최소 900점~ 최고 1,650점), 건강검진비(1인당, 30만원) 지급 			
<input type="checkbox"/> 향후계획 <ul style="list-style-type: none"> ○ 2019년 공무원 성과상여금 지급 추진 ○ 국비 공무원 임금격차 해소방안 검토 등 처우개선 지속 추진 			
처리상황	완결 ()	추진중 (○)	추진불가 ()

시정 및 처리요구사항

담당부서 : 총무과

(☎) 710-6211

4. 도서특보에 대한 제도적 개선방안을 마련하기 바람.

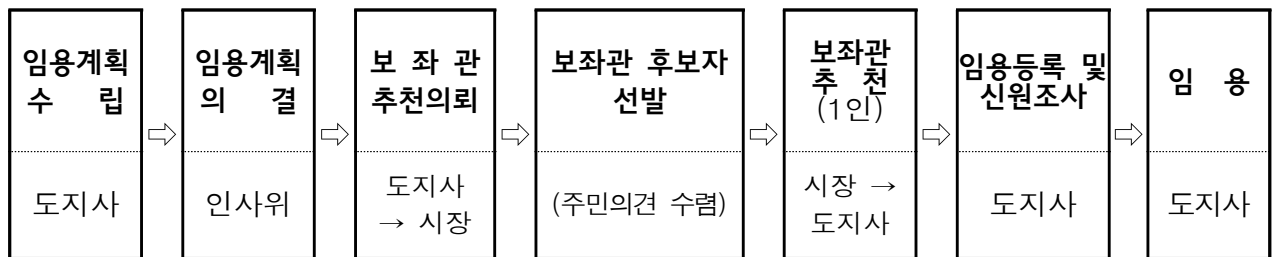
처 리 결 과

도서특보 운영 현황

구 분	직 급	인 원	담당업무
도서지역 정책보좌관	지방별정 5급상당	추자면 1명 우도면 1명	· 도시지역 여론수렴 전달 · 지역현안사업의 해결방안 강구 · 지역발전계획 수립, 자문, 지역대변 등 도정 정책 보좌

○ 임 기: 2년 단임

○ 임용절차



향후계획

○ 도서특보 운영 소관부서(자치행정과)와 협의하여 개선방안을 마련해 나가겠음.

처리상황

완결 (○), 추진중 (), 추진불가 ()

시정 및 처리요구사항

담당부서 : 총무과 (☎) 710-6211

5. 서울본부 인사와 관련해서 인사에 대해 합리적 의심이 제기되지 않도록 공정한 인사관리가 필요함.

처 리 결 과

□ 서울본부 인력 현황

(2019. 1. 31.기준, 단위: 명)

구분	계	3급	4급 (일반 임기제)	5급 (일반 임기제)	6급		7급이하	
					행정	일반임기제	행정	일반임기제
인원	14	1	1	2	3	2	2	3

※ 임기제 공무원이 많은 이유는 서울본부의 핵심기능인 국회협력, 대외협력 업무의 원활한 수행을 위해 국회 활동 경력을 가진 전문인력을 채용하고 있기 때문임.

□ 재임용 현황 : 7명 (4급 1, 5급 2, 6급 2, 7급이하 2)

- 민선7기 출범이후 서울본부 임기제공무원 채용계획이 공고되면서 국회 및 언론, 특히 서울본부에서 근무한 경력이 있는 자들이 응시
- 타 임기제공무원 채용절차와 똑같이 공개모집 공고에 의해 응시원서 접수 후 서류전형과 면접시험을 거쳐 채용

□ 향후계획

- 서울본부 임기제공무원 채용 시 합리적 의심이 제기되지 않도록 공정한 인사관리를 기해 나가겠음.

처리상황

완결 (○), 추진중 (), 추진불가 ()

시정 및 처리요구사항

담당부서 : 총무과

(☎) 710-6211

6. 특별승진 대상자들에 대해 공직사회 불만이 없도록 공정하게 실시할 것

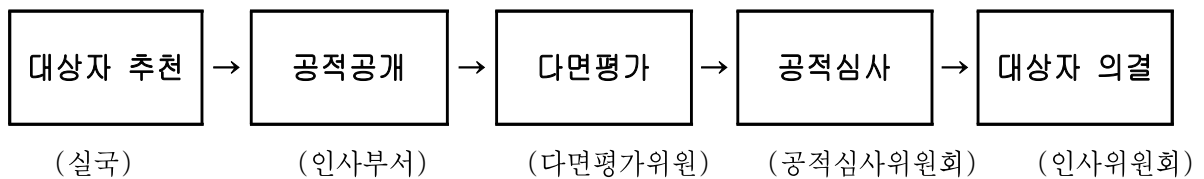
처 리 결 과

최근 5년간 특별승진 현황

구 분	인 원	특별승진 사유	비 고
2018년	1명	성과옵선 대상 선발 (공적내용: 30년만의 제주 대중교통 체계 성공적 개편 뒷받침)	

성과옵선제

- 업무추진 실적이 우수한 5급이하 공무원에게 성과에 따른 인센티브를 차등 부여하는 제도
- 선정방법: 특수공적 정도에 따라 옵선(특별승진·승급·성과상여금) 부여



향후계획

- 공정한 선정 절차를 통한 특별승진이 될 수 있도록 하겠음.

처리상황

완결 (○), 추진중 (), 추진불가 ()

시정 및 처리요구사항

담당부서 : 총무과

(☎) 710-2206

7. 탐라기록관리 관련 전문 전담직원 채용 확대할 것

처 리 결 과

추진상황

기록물관리 전담직원 배치 현황

(‘19. 1. 31.기준, 단위: 명)

구 분	정 원	현 원	결 원	비고
계	2	2	-	
기록연구사	1	1	-	
행정7·사서7· 기록연구사	1	1 (사서9)	-	’18. 8.배치

※ 「제주특별자치도 행정기구 설치 및 정원 조례 시행규칙」 [별표 12]

향후계획

기록물관리 수요 등을 감안하여 중장기적으로 추가 배치를 검토하겠음

처리상황

완결 ()

추진중 (○)

추진불가 ()

시정 및 처리요구사항	담당부서 : 총무과 (☎) 710-6271		
8. 공공근로 등 비정규직 문제에 대해 좀 더 관심을 갖고 개선 바람.			
처 리 결 과			
<p><input type="checkbox"/> 추진상황</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (임금 향상) 기간제근로자 보수 생활임금 적용: '17. 10월 ○ (신분 보장) 비정규직근로자 정규직(공무직) 전환: 719명 <ul style="list-style-type: none"> - 기간제근로자: 568명('18. 2~8월) - 용역근로자: 151명('19. 1. 1.) ○ (복지 증진) 기간제근로자 맞춤형 복지포인트 지급: '18년 9월부터 <ul style="list-style-type: none"> • 대 상: 계속근로 6개월 초과 근로자(3,100여명) • 지 급: 1인당 월 75,000원 상당의 포인트 부여 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자간의 임금 차별 해소 추진 <ul style="list-style-type: none"> • 생활임금 적용의 예외에 해당되는 공공근로 사업 등과 같이 국비 지원으로 일시적으로 채용된 근로자에 대한 임금 차별 해소 추진 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「제주특별자치도 생활임금 보장 및 지원에 관한 조례」 개정 (경제정책과) 검토·지원 ○ 민간위탁근로자의 공무직 전환 추진: '19년중 <ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 민간위탁분야 정규직 전환 용역 실시: '19. 3월 • 정부 지침 시달 후 민간위탁 근로자 정규직 전환 계획 수립 : 정책기획관실 • 민간위탁근로자 공무직 전환 채용 추진 			
처리상황	완결 ()	추진중 (○)	추진불가 ()

시정 및 처리요구사항	담당부서 : 총무과 (☎)710-6221
9. 장애인, 저소득층, 국가유공자 등에 대한 공직채용 등 배려를 확대할 것	
처 리 결 과	
<p><input type="checkbox"/> 추진상황</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ (장애인) 공개경쟁임용시험 선발예정인원의 6%를 장애인 구분 모집 <ul style="list-style-type: none"> • 정원의 3.5%를 고용하도록 되어있으나 우리 도는 한국장애인고용공단과의 협약을 통해 6%까지 확대 채용 중 • 2018년도 장애인 채용 인원: 5명(선발예정인원 18명) <ul style="list-style-type: none"> * 기준점수 미달(과락)에 따라 채용 미달인원 발생 ○ (저소득층) 공개경쟁임용시험 선발예정인원의 2%를 장애인 구분 모집 <ul style="list-style-type: none"> • 2018년도 저소득층 채용 인원: 4명(선발예정인원 6명) <ul style="list-style-type: none"> * 기준점수 미달(과락)에 따라 채용 미달인원 발생 ○ (국가유공자) 특별채용 대상 직렬 정원의 15% 이상을 국가유공자로 채용해야 함에 따라 2016년부터 결원 발생 시마다 꾸준히 채용 중 <ul style="list-style-type: none"> * 채용현황(22명): (~'15년) 6명, ('16년) 7명(시설관리), ('17년) 9명(시설관리 6, 운전 3) • 2018년도 국가유공자 채용 인원: 16명(시설관리 4, 운전 12) <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 앞으로도 장애인, 저소득층, 국가유공자 등 사회적 약자 채용 적극 추진 	
처리상황	완결 (O), 추진중 (), 추진불가 ()